

HOITOTYÖN ESIMIEHEN EETTINEN OSAAMINEN

KIRJALLISUUSKATSAUS

Veli-Matti Piippo

Opinnäytetyö
Lokakuu 2013

Hoitotyön koulutusohjelma
Sosiaali-, terveys- ja liikunta ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tekijä(t) PIIPPO, Veli-Matti	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 22.10.2013
	Sivumäärä	Julkaisun kieli suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty
Työn nimi HOITOTYÖN ESIMIEHEN EETTINEN OSAAMINEN		
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) RAITIO, Katja JAKOBSSON, Maarit		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsauksen aineiston hankintaa ja analysointia on ohjannut tutkimuskysymys: Millaista eettistä osaamista hoitotyönesimiehellä esimieltä vaaditaan?</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on hoitotyön etiikasta tehtyihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perustuen avata hoitotyön esimiehen eettisiä periaatteita. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa hoitotyön esimiehen eettisestä osaamisesta.</p> <p>Opinnäytetyön perusteella voidaan päätellä, että hoitotyön esimiehillä on merkittävä rooli siinä kuinka työyhteisö jaksaa ja kuinka eettiset ohjeet toteutuvat hoitotyössä. Hoitotyön johtajan oma koulutus, tieto-aidon puute ja jaksaminen vaikuttavat eettisten ohjeiden toteutumiseen työyhteisössä. Eettisten ohjeiden noudattamiseen työyhteisössä vaikuttaa hoitajan omat periaatteet sekä hoitajan ja organisaation väliset ristiriidat.</p>		
Avainsanat (asiasanat) eettinen esimiestyö, esimiestyö ongelmatilanteissa, hoitotyön etiikka, hoitotyön eettiset ohjeet.		
Muut tiedot		

Author(s) PIIPPO, Veli-Matti	Type of publication Bachelor's / Master's Thesis	Date 22.10.2013
	Pages	Language finnish
		Permission for web publication ()
Title NURSING SUPERVISOR'S ETHICAL COMPETENCE		
Degree Programme Degree Programme in Nursing		
Tutor(s) RAITIO, Katja JAKOBSSON, Maarit		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>The thesis has been carried out a literature review. Literature review, data acquisition and analysis is guided by the research question: What kind of ethical competence in nursing manager's supervisor is required?</p> <p>The purpose of nursing is the ethics of the relevant studies and literature based on open nursing supervisor ethical principles. Aim of this study is to provide information about the nursing supervisor of ethical competence.</p> <p>This thesis it can be concluded that the nursing supervisors have an important role to play in the workplace and how to cope Code of Ethics met in nursing. Nursing Director of a private education, know-how and well-being affected by the lack of ethical guidelines for the realization of the workplace. Code of Ethics compliance with the workplace affects the caregiver's own principles and the nurse and the organization, conflicts between.</p>		
Keywords		
ethical leadership, leadership problems, nursing ethics, nursing ethics guidelines.		
Miscellaneous		

Sisältö

1 JOHDANTO.....	5
2 TIETOPERUSTA	6
2.1 Hoitotyön eettisyys	6
2.2 Hoitotyön johtaminen	8
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	10
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	10
4.1 Kirjallisuus katsaus	10
4.2 Aineiston keruu.....	11
4.3 Aineisto analyysi.....	12
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	12
5.1 Hoitotyön eettinen johtaminen	12
6 POHDINTA	14
6.1 Tulosten tarkastelua.....	14
6.2 Luotettavuus ja eettisyys.....	16
6.3 Jatkotutkimusaiheita.....	16
LIITTEET:	19

1 JOHDANTO

Mielenterveys voidaan katsoa psyykkisiä toimintoja ylläpitäväksi voimavaraksi, jota ihminen käyttää kaiken aikaa keräten kokemuksia ja tietoa. (Välimäki, 2009). Lavikaisen (2004) mukaan mielenterveyteen vaikuttavia tekijöitä ovat yksilölliset tekijät ja kokemukset, sosiaalisen vuorovaikutuksen kenttä, yhteiskunnan rakenteet ja resurssit, sekä kulttuuriarvot.

Mielenterveyshoitotyöhön liittyy runsaasti eettisiä ongelmia. Ongelmat johtuvat useista eri syistä. Mielenterveyden häiriöt ovat yksi yleisimmistä inhimillistä kärsimystä ja toimintakykyä lamaavista terveysongelmia maailmassa, joten tästä syystä johtuen tärkeää pohtia myös eettisiä kysymyksiä mielenterveyshoitotyössä. (Välimäki, 2009).

Kiinnostus etiikkaan kohtaan hoitotyössä on lisääntynyt ja samalla on alettu kiinnittämään huomiota potilaan oikeuksiin psykiatrisessa hoitotyössä. Lastun (1999) mukaan potilaan oikeuksia ei aina psykiatrisessa hoidossa kunnioiteta optimaalisesti.

Lähiesimiehillä on kosketusta jokapäiväiseen hoitotyöhön ja he joutuvat miettimään työssään myös eettisyyttä. (Toivola, 2008). Hämäläinen ja Reiman (2007) ovat opinnäytetyössään käsitelleet hoitajien mielipiteitä tahdosta riippumattoman hoidon eettisyydestä. Opinnäytetyön mukaan vastanneista hoitajista suurin osa koki tarvitsevänsä enemmän keskustelua ja koulutusta hoitotyön etiikasta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on hoitotyön etiikasta tehtyihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perustuen avata hoitotyön esimiehen eettisiä periaatteita. Opinnäytetyön tavoite on tuottaa tietoa hoitotyön esimiehen eettisestä osaamisesta.

2 TIETOPERUSTA

2.1 Hoitotyön eettisyys

Suomessa astui voimaan 1.3.1993 laki potilaan asemasta ja oikeuksista (17.8.1992/785). Tässä laissa määritellään muun muassa potilasasiakirjojen tehtävät merkinnät, asiakirjojen säilytys sekä niihin liittyvä salassapitovelvollisuus, samoin potilaan oikeus hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon omalla äidinkielellään. Mielenterveyslaissa(14.12.1990/1116) Määritellään muun muassa hoidon järjestämistä, hoidon valvontaa, sekä määritellään tahdonvastaisen hoidon kriteerit. Mielenterveyslain mukaan ihminen voidaan määrätä tahdonvastaiseen hoitoon, jos hänet on todettu mielisairaaksi ja mikäli hoitoon toimittamatta jättäminen vaarantaisi hänen omaa tai muiden henkilöiden terveyttä ja turvallisuutta sekä jos mitkään muut mielenterveyspalvelut eivät sovellu käytettäviksi tai ovat riittämättömiä.

Etiikka sana tulee Kreikan kielen sanasta "ethos". Hoitoetiikka on yleisen etiikan sovellusalue. Hoitoetiikka tutkii hoitotyössä hyvää ja pahaa sekä oikeaa ja väärää. (Sarvimäki, 1994).

Sairaanhoitajan eettisissä ohjeissa määritellään sairaanhoitajan toimintaa hoitotyössä(Liite 3). Sairaanhoitajan eettisiin ohjeisiin sisältyy muun muassa sairaanhoitajan vastuu ja velvollisuudet potilasta ja yhteiskuntaa kohtaan sekä velvollisuus oman ammattitaidon ylläpitämisestä.

Eettinen osaaminen vaatii sairaanhoitajalta toiminnassaan noudattamaan ihmisarvoa, ihmisoikeuksia, sekä potilaiden oikeuksia koskevaa lainsäädäntöä. Hoitotyön etiikassa pohditaan kysymyksiä oikeasta ja väärästä sekä hyvästä ja pahasta.

Eri ammattiryhmien eettisten ohjeiden pitäisi yleisesti sisältää samantyyppisiä periaatteita, jolloin voidaan turvata se, että moniammatillisessa hoitoryhmässä toimitaan samojen pelisääntöjen mukaisesti. (Välimäki, 2006).

Eettisten ohjeiden tarkoituksena on antaa tukea yksittäiselle työyhteisön jäsenelle. Työyhteisön jäsenen on sitouduttava noudattamaan ammattikuntansa arvoja ja niiden vastainen toiminta voi johtaa jopa ammattikunnasta erottamiseen. Ammattietiikan periaatteet ovat käytännössä ongelmallisia, koska ne saattavat toimia vain lähinnä ihanteina. (Välimäki, 2008).

eettinen koodi (vuosi)	sisältö
Hoitotyön johtajan eettiset ohjeet (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Pitää yllä ja kehittää pätevyyttään syventämällä omaa hoitotieteellistä asiantuntemusta ja ammattitaitoaan ja täydentämällä tietojansa muiden tieteenalojen tiedolla ja hyväksi koetulla kokemuksella • Huolehtii siitä, että henkilökunnalla on mahdollisuudet ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen sekä hoitotieteelliseen asiantuntemukseen
Sairaanhoitajan eettiset ohjeet (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Ammatissa toimivan sairaanhoitajan velvollisuutena on jatkuvasti kehittää ammattitaitoaan
Lähihoitajan eettiset ohjeet (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • On itse vastuussa oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä, kehittämisestä ja syventämisestä

Taulukko1. Eettisten koodistojen kuvaukset ammattitaidon ylläpitämisestä.

Mielenterveyshoitotyössä työskentelevällä hoitajalla pitää olla eettistä osaamista ja hänen pitää pystyä perustelemaan tekemiään päätöksiä erityisesti potilasta rajoittavissa hoitotoimenpiteissä. (Hämäläinen ja Reiman, 2007).

Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (ETENE) laati vuonna 2000 kirjallisesti terveydenhuollon yhteisen arvopohjan, yhteiset periaatteet ja tavoitteet. Ohjeiden laatiminen oli tarpeen, koska terveydenhuollon kaikilla avainryhmillä ei ole kirjattuja eettisiä ohjeita.

Nuorimmat eettiset ohjeet ovat Hoitotyön johtajan eettiset ohjeet vuodelta 2000(Välimäki, 2009).

2.2 Hoitotyön johtaminen

Johtaminen työpaikalla voidaan jakaa muun muassa asia- tai ihmisten johtamiseen. Asioiden johtamisella tarkoitetaan organisaation toiminnan ja toimintaprosessien hallintaa, suunnittelua, organisointia, kontrollointia sekä näihin kuuluvaa päätöksentekoa. Ihmisten johtaminen on puolestaan toisten ihmisten käyttäytymiseen vaikuttamista. Johtaminen on aina vuorovaikutteista.(ttk.fi)

Hoitotyön esimiestyössä keskeistä on alaisten voimavarojen tukeminen sekä käytännön hoitotyön johtaminen. Johtamisessa ja alaisten motivoimisessa avainasemassa ovat johtajan ihmissuhdetaidot. Vaikka yksilö saakin nimityksensä esimiesasemaan organisaation johdolta, niin johtajuus on kuitenkin ansaittava alaisilta. (Kangasmäki, 2007).

Esimies valinnassa suosituksia pyydettyäessä parhaimmat arviot ehdokkaan esimiestaidoista yleensä saadaan entisiltä alaisilta, ei esimiehiltä.

Työpaikkojen täytyisi pitää nollatoleranssia kiusaamisen suhteen; jos työyhteisöön on palkattu henkilö, joka vahingoittaa toisia huomautuksista huolimatta, hänen työsuhdettaan ei pidä jatkaa.

Koeajalla olevan esimiehen työsuhteen päättäminen on helppoa ennen työsuhteen vakinaistamista. Lisäksi kannattaisi päätöstä tehtäessä kuulla alaisten mielipidettä ennen päätöksen tekoa.(Lindholm, 2008).

Organisaatioiden tulisi rekrytoidessaan kiinnittää erityistä huomiota siihen, ettei esimiestehtäviin valita potentiaalisia työpaikkakiusaajia. Kiusaajan vastakohdaksi voitaisiin ajatella empaattista johtajaa. Empatia korreloi

negatiivisesti sekä suoran, että epäsuoran aggressiomuodon kanssa. Toisaalta empatian käyttö on tilannesidonnaista ja henkilö voi muuttua saatuaan valtaa. Tärkeää organisaatiossa on kiinnittää huomiota työn ja muun elämän yhteen sovittamisessa, esimiestyön tasapuolisuuteen, vaikutusmahdollisuuksiin työntekijän omaan työhön vaikuttamisessa, työn tavoitteiden selkeyteen ja hyvään työilmapiiriin. (Kandolin ja Vartia, 2009).

Hoitotyön johtajan on osoitettava työntekijöilleen, että heidän työtään arvostetaan organisaatiossa sekä yhteiskunnassa. (Poikkeus ja Leino-Kilpi, 2012, 91) Kehityskeskusteluissa hoitotyönjohtajan on arvioitava ja annettava tukea, jotta jokaisen hoitotyöntekijän eettinen osaaminen vahvistuu.

Kehityskeskustelun pitää olla ennalta sovittu ja suunniteltu tapaaminen, jossa hoitotyön johtaja ja hoitotyöntekijä käyvät lävitse kirjallisesti enakkoon tehtyä suunnitelmaa. Kehityskeskustelulla pitää olla aina jokin tavoite. Osastonhoitajat keskustelevat erityisesti työntekijöidensä osaamisesta. (Poikkeus ja Leino-Kilpi, 2012, 89 -94).

Olemalla läsnä sekä kuuntelemalla ja seuraamalla alaistensa työtä saa esimies tuntumaa jokapäiväiseen hoitotyöhön ja oppii näin ollen tuntemaan alaisiaan ja heidän työtään. Tällä tavoin toimimalla esimies kykenee rakentamaan luottamusta itsensä ja työntekijöiden välillä. Käytännön hoitotyön tuntemus ja alaisten kuuntelu luovat pohjaa johtajan oikeudenmukaiselle päätöksenteolle sekä tasapuolisuudelle. (Kangasmäki, 2007).

Johtamiseen kuuluu taito ottaa vastaan kriittistäkin palautetta omasta sekä työyhteisön toiminnasta. Johtaminen työyhteisössä voi kehittyä ainoastaan saatavan palautteen avulla. (Kangasmäki, 2007).

Mikään työryhmä ei voi toimia ilman johtajaa. Jos tehtävään nimetty henkilö ei vastuuta ota, niin sen ottaa joku tai jotkut muut ryhmässä – yleensä valtataistelujen kautta. Vaikka johtajalla on oma auktoriteetti ja rooli, niin niiden säilyttäminen ei ole itsestäänselvyys. Kovassa henkisessä paineessa

esimies voi luopua johtajan roolista, joskus myös konkreettisesti. (Järvinen, 1998).

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön **tarkoituksena** on hoitotyön etiikasta tehtyihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perustuen avata hoitotyön esimiehen eettisiä periaatteita

Opinnäytetyön **tavoite** on tuottaa tietoa hoitotyön esimiehen eettisestä osaamisesta.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

1. Millaista eettistä osaamista hoitotyönesimieheltä esimieltä vaaditaan?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Kirjallisuus katsaus

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Yleisesti voidaan todeta, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimys löytää tai paljastaa tosi asioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, ym. 1997, 161)

Opinnäytetyö toteutetaan soveltavana kirjallisuuskatsauksena.

Kirjallisuuskatsauksessa perehdytään hoitotyön etiikkaa käsitteleviin kirjallisuuteen, Pro Gradu-tutkielmiin ja opinnäytetöihin.

Kirjallisuuskatsaus on tutkimusongelmaan liittyvän aiemman tutkimuksen ja kirjallisuuden kriittinen, tiivis erittely ja sen pohjalta tutkijan oman päämäärän ohjaamana tehty synteesi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 114 - 116).

Kirjallisuuskatsauksen tulisi osoittaa lukijalle, miksi esiteltävä uusi tutkimus on tärkeä ja millä tavoin se täydentää aiempia tutkimuksia.

Kirjallisuuskatsauksessa esitellään tutkimusaiheeseen liittyvät keskeiset näkökulmat, metodiset ratkaisut ja eri menetelmin saavutetut tärkeimmät tutkimustulokset. Olemassa oleva tieto on eriteltävä ja arvioitava huolellisesti ja kriittisesti. Erilaiset näkökulmat, tutkimusmenetelmät ja tulokset on suhteutettava toisiinsa. Katsaukseen otetaan mukaan vain asianmukainen, suoraan tutkimusaiheeseen liittyvä kirjallisuus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 114 - 116).

Kirjallisuuskatsausta laativan on pidettävä mielessä oma tavoitteensa ja tutkimuskysymyksensä: kirjallisuuskatsaukselle asetetaan tavoite ja tarkoitus. Pyrkimys on valikoiden ja argumentoiden keskustella aiemman tutkimustiedon kanssa. Katsauksen laatijalla on oma päämääränsä, ja hän toimii kriittisenä tiedon käsittelijänä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 116)

4.2 Aineiston keruu

Sisäänottokriteerinä on käytetty hoitotyön eettisyyteen ja esimiestyöhön liittyviä ammattikirjallisuutta, päättöitä ja Pro-Gradu tutkielmia.

Hakusanoina olen käyttänyt: eettinen esimiestyö, esimiestyö ongelmatilanteissa, hoitotyön etiikka, hoitotyön eettiset ohjeet.

Olen omasta mielenkiinnostani etsinyt materiaalia kyseisillä hakusanoilla ja lopullisen valinnan työssäni käytettävästä materiaaleista olen tehnyt luettuani teosten sisällysluettelot.

4.3 Aineisto analyysi

Analyysimenetelmät voidaan jakaa kvalitatiiviseen eli laadulliseen tai kvantitatiiviseen eli määrälliseen. Tärkeitä käytännön seikkoja aineistoanalyysiä tehdessä on Hirsjärven, ym. (1997) mukaan se, kuinka aineisto kerätään, onko aineisto kerätty itse vai käytetäänkö valmista aineistoa, mikä on tai ketkä ovat tutkimuksen kohteena sekä mikä on tutkimuksen aika ulottuvuus.

Analyysissa osoitetaan millaisia yleisiä ajattelu- ja toimintatapoja, merkityksiä ja asenteita esimiestyöhön ja hoitotyön etiikkaan liittyy. (koppa.jyo.fi). Tässä opinnäytetyössä aineistoanalyysiä on ohjannut tutkimuskysymys. Kaikki se aineisto mikä on vastannut tutkimuskysymykseen, niin on otettu mukaan opinnäytetyöhön.

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

5.1 Hoitotyön eettinen johtaminen

Antila (2006) Pro Gradu-tutkielmassa käsitellään hoitotyön eettisiä ohjeita ja niiden toteutumista ylihoitajien näkökulmasta. Tutkielmasta selviää, että ylihoitajat kokevat oman eettisen perustan tärkeäksi sekä arvostiriidat koettiin estävänä tekijänä eettisten ohjeiden noudattamiselle. Tieto – taidon puute, henkilökohtaisten voimavarojen niukkuus/jaksaminen sekä puutteelliset toimintatavat estävät eettistä toimintaa. Eettisten ohjeiden käyttöön liittyvinä esteinä koettiin tulkinnan, ymmärtämisen ja ohjeiden soveltamisen vaikeus käytännön hoitotyöhön.

Antilan (2006) Pro Gradu-tutkielmassa tullaan johtopäätökseen, että ammatillinen eettinen kehitys alkaa koulutuksen aikana ja syventyy työkokemuksen myötä. Samoin hoitotyön johtajana oma vahva osaaminen koettiin tärkeäksi tekijäksi, jolla edistetään eettistä osaamista työryhmässä.

Omien periaatteiden ja organisaation välillä voi ilmetä ristiriita, niin että eettiset periaatteet/arvot eivät kohtaa tai organisaatiossa voi ilmetä välinpitämättömyyttä eettisistä arvoista. Hoitotyön johtajan voimavarojen niukkuus, jaksaminen, puutteelliset toimintatavat tai tieto-aidon puute estävät eettistä toimintaa. Yhteiskunnan nykytilasta johtuvilla tekijöillä, kuten yhteiskunnallisilla paineilla, globalisaatiolla sekä hoito-organisaation rakenteellisilla tekijöillä, byrokraattisuudella nähtiin etiikkaa heikentäviä piirteitä hoitotyön johtajan työssä. Positiivisena nähtiin yhteiskunnan nykytilassa etiikkaa tukevat lait, säädökset ja ohjeet, hoitotyön johtajan vaikuttamismahdollisuudet, organisaation verkostoituminen sekä etiikkaa tukeva ilmapiiri. Resurssien puute nähtiin eettistä toimintaa estävänä, mutta myös edistävänä tekijänä. Hoitotyön johtajien pitäisi yhdessä pohtia, mitä eettisten ohjeiden mukainen toiminta heidän työssään on sekä kuinka he voivat omalla toiminnallaan edistää ohjeiden toteutumista. Tärkeää on kuitenkin, että eettiset ohjeet ovat niin konkreettisella tasolla, että kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. (Antila, 2006).

Joissakin vanhoissa afrikkalaisissa kulttuureissa on esimerkiksi suosittu hyvin avointa ja julkista ongelmien käsittelyä. Ulkopuoliset ovat ikään kuin varmistaneet, että asiat tulevat käsiteltyä. Suomessa kansallinen perinne on lähes päinvastainen. Rakentavan neuvottelun sijaan käytetään ”mykkäkoulua” tai käyttäydytään aggressiivisesti sillä perusteella, että ”mitta tuli täyteen”. Kansallinen perintömme ei siis anna työyhteisöille tehokkaita ongelmien käsittelykeinoja. (Järvinen, 1998).

Erinomaisia syntipukkeja työyhteisön ongelmille ja vaikeuksille ovat esimiesasemassa olevat henkilöt. Esimiehet ja johtajat ovat jatkuvasti työyhteisön suurennuslasin alla, työyhteisö havaitsee hyvin tarkasti heidän puutteensa, tekemisensä ja tekemättä jättämisensä. Ongelmakierteeseen ajautunut työyhteisö on enemmän tai vähemmän ”tuuliajolla”. Kun työyhteisössä on ajauduttu tällaiseen tilanteeseen; muutos vaatii esimiestä, joka näyttää riiteleville osapuolille uuden suunnan. Ongelmien aktiiviseen käsittelyvaiheeseen siirrytään, kun organisaation johto tai esimiehet päättävät tietoisesti ratkaista havaitut ongelmat. Esimiehet miettivät usein pitkään, voivatko he lähteä avoimesti ja aktiivisesti käsittelemään tietoonsa tulleita ongelmia, epäkohtia tai ristiriitoja. Tosiasia on, että esimies ei useinkaan voi ennakkoon tietää prosessin lopputulosta, kun hän puuttuu työyhteisön ongelmatilanteisiin. Esimiehen tulee tarkastella työyhteisönsä ja sen yksittäisten jäsenten toimintaa työstä käsin, eikä esimerkiksi mielenterveydestä tai persoonallisuudesta käsin. (Järvinen, 1998).

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelua

Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan päätellä, että hoitotyön esimiehillä kuin myös hoitotyön johtajilla on merkittävä rooli siinä kuinka työyhteisö jaksaa ja kuinka eettiset ohjeet toteutuvat. (Antila, 2006)

Hoitotyön johtajan oma koulutus, tieto-aidon puute ja jaksaminen vaikuttavat eettisten ohjeiden toteutumiseen työyhteisössä. Eettisten ohjeiden noudattamiseen työyhteisössä vaikuttaa hoitajan omat periaatteet sekä hoitajan ja organisaation väliset ristiriidat. (Antila, 2006).

Omien periaatteiden ja organisaation välillä voi ilmetä ristiriita, niin että eettiset periaatteet/arvot eivät kohtaa tai organisaatiossa voi ilmetä välinpitämättömyyttä eettisistä arvoista. (Antila, 2006).

Työterveyslaitos mainitsee hyvän esimiehen ominaisuuksiksi muun muassa sen, että esimies tuntee työn tavoitteet, osaa motivoida ja innostaa työntekijöitään, on toiminnassaan jämäkkä, suunnitelmallinen sekä osaa ennakoita ja on perillä työyhteisönsä tilanteesta.(ttl.fi) Esimiehen onnistuminen työssään edellyttää työntekijöiden tukea. Parhaimman tuen antavat motivoituneet ja esimieheen luottavat työntekijät.

Oikeudenmukaisen johtamisen yksi keskeisimmistä asioista on esimiehen ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus. Työntekijöiden luottamus esimiestään kohtaan syntyy työntekijöiden kohtelusta, tasapuolisesta ja arvostavasta vuorovaikutuksesta. Työntekijät havainnoivat esimiehen toimintaa ja sen pohjalta arvioivat esimiehen oikeudenmukaisuutta. (ttl.fi)

Työterveyslaitos on listannut, millaisia ominaisuuksia esimiehellä tulisi olla. Ominaisuuksiin kuuluu muun muassa, se että: esimies on puolueeton, ottaa johtajuuden ja osaa tarpeen mukaan myös sanoa ei, ei suosi ketään persoonan tai koulutustaustan perusteella sekä välittää alaisistaan ja osaa organisoida työt. (ttl.fi; Kotisaari ja Kukkola, 2012, 78–79)

Esimiehen on tärkeää saada työntekijöissä aikaan motivoitumista, luottamusta sekä sitoutumista, jotta hän onnistuisi omassa työssään. työntekijöiden on ymmärrettävä esimiehen erilaiset roolit ja tehtävät organisaatiossa esim. kehityskeskustelut voisivat olla ymmärtämisen apuna. Esimiehen ja työntekijöiden vuorovaikutus on sujuvampaa, luontevampaa ja selkeämpää, jos molempien roolit täydentävät toisiaan. Esimiehen roolit ja tehtävät eivät aina ole selkeitä työntekijöille eikä esimies voi vastata jokaisen työntekijän ihannemielikuvaa. Työntekijät haluavat kuitenkin kertoa toiveistaan ja

tarpeistaan esimiehelle ja toisaalta esimiehet toivovat työntekijöiden palautetta omasta työstään.(ttl.fi)

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Hirsjärven ym. (1997, 27) mukaan tiedon hankintaan ja julkaisemiseen liittyvät tutkimuseettiset periaatteet ovat yleisesti hyväksyttyjä. Tutkimusta tehtäessä tulee olla pyrkimyksenä se, että tehdään tietoisia ja eettisesti perusteltavia ratkaisuja.

Plagioinnilla tarkoitetaan tieteellistä varastamista, jossa varastetaan toisen tekijän ideoita tai tutkimustuloksia omana tietona. (Hirsjärvi, ym. 1997,113). Tässä opinnäytetyössä on tehty synteesi eri lähteistä nousevista tiedoista ja pyritty välttämään suoraa toistoa tai lainausta.

Tässä opinnäytetyössä aiempien tutkimusten ja tiedon hankintaa on ohjannut oma mielenkiintoni aihetta kohtaan. Koska kyseessä ei ole systemaattinen kirjallisuuskatsaus, niin joku toinen tekijä voisi päätyä täysin erilaisiin valintoihin. Tutkimukseni lähtökohtana oli oma kiinnostukseni eettisten ohjeiden toteutumiseen esimiestyössä. Tietolähteet valitsin tutkimukseeni tutkimusongelman mukaan.

6.3 Jatkotutkimusaiheita

Jatkotutkimuksena voisi olla laajempi kansallinen tutkimus, jossa tutkitaan hoitotyön esimiesten eettistä osaamista. Tutkimusta voisi tehdä esimiesten sekä työntekijöiden näkökulmista. Samoin olisi mielenkiintoista tutkia organisaatioissa tapahtuvien muutosten vaikutusta hoitotyön esimiesten eettiseen osaamiseen.

LÄHTEET:

Antila, A.2006. ProGradu-tutkielma. Hoitotyön johtamisen eettiset ohjeet ja niiden toteutuminen johtamistoiminnassa ylihoitajien näkökulmasta. Kuopion yliopisto. Viitattu 21.9.2011.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä, Helsinki. Viitattu 20.5.2013

Hyvän johtamisen kriteerit julkisella sektorilla. Työterveyslaitos. Viitattu 27.4.2013. Saatavissa html-muodossa:
<www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/.../Kriteerit_versio310113.pdf>.

Jyväskylän yliopisto. nd. Narratiivinen analyysi. Viitattu 23.9.2013. Saatavissa html-muodossa osoitteessa:
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/narratiivinen-analyysi>.

Järvinen, P., 1998. Esimiestyö ongelmatilanteissa. Konfliktien luomat haasteet työyhteisössä. 1.p. Porvoo: WSOY. Viitattu 11.4.2012.

Kangasmäki, E. 2007. Pro Gradu Tutkielma. Eettisen johtajuuden toteutuminen ja sen merkitys henkisen työhyvinvoinnin tukemisessa – sairaanhoitajien kokemuksia sairaalan osaston työyhteydessä. Terveystieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 15.9.2011.

Kotisaari, M-L., Kukkola, S. 2012. Premissi. Potilaan oikeudet hoitotyössä. 1.p. Helsinki: Fioca. Viitattu 13.10.2013

Lastu, R. 1999. Psykiatrisen potilaan itsemääräämisoikeuden rajoittamiseen liittyviä ongelmia hoitajan näkökulmasta. Diak, Alppilan yksikkö. Viitattu 1.9.2011.

Lavikainen, J.(toim), Lahtinen, E., Lehtinen, V. 2004. Mielenterveystyö Euroopassa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:17. Viitattu 29.8.2013.

Leino-Kilpi, H., Välimäki, M. 2009. Etiikka hoitotyössä. 5.p. Helsinki: WSOY. Viitattu 4.9.2011.

Lindholm, T.T. 2008. Pro Gradu Tutkielma. Henkinen väkivalta ja johtaminen työyhteisössä. Diskurssianalyttinen tutkimus työpaikkakiusaamisesta. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Viitattu 4.9.2012.

Ranta, I.(toim), Poikkeus, T., Leino-Kilpi, H. 2012 Sairaanhoidajan eettiset pelisäännöt. Hoitotyön vuosikirja. Sairaanhoidajaliitto. Porvoo: Bookwell. Viitattu 7.9.2012.

Toivola, P.2008. Pro Gradu tutkielma. Osastonhoitaja eettisenä johtajana. Turun yliopisto. Viitattu 4.9.2013.

Työturvallisuuskeskus. 2013. Työelämän kehittäminen. Viitattu 7.9.2013. Saatavissa html-muodossa osoitteesta:
<http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/johtaminen>.

LIITTEET:

Liite 1. Opinnäytetyöhön valitut artikkelit.

1. Okkonen, K. 2013. Oletko työkeä töissä? Syy voi olla pomon.
Taloussanomat 28.1.2013.

Liite 2

HOITOTYÖN JOHTAJAN, YLIHOITAJAN EETTISET OHJEET

Hoitotyön johtajan, ylihoitajan toiminta perustuu ensisijaisesti hoitotyön etiikkaan ja arvoihin sekä niistä johdettuihin periaatteisiin.

Hoitotyön johtaja, ylihoitaja:

- suojaa ihmisen eheyttä, koskemattomuutta ja yksityisyyttä.
- toimii vakaumuksellisesti ja vakuuttavasti hoitotyön eettisyyden ja arvojen oikeuttamalla tavalla hyvinvoinnin edistämiseksi.
- on vastuullinen toiminnastaan ensisijaisesti asiakkaille ja potilaille, myös organisaatiolleen, yhteiskunnalle ja ammattikunnalleen.
- pitää yllä ja kehittää pätevyyttään syventämällä omaa hoitotieteellistä asiantuntemustaan ja ammattitaitoaan ja täydentämällä tietojansa muiden tieteidenalojen tiedolla ja hyväksi koetulla kokemuksella.
- huolehtii siitä, että henkilökunnalla on mahdollisuudet ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen sekä hoitotieteelliseen asiantuntemukseen.
- on velvollinen luomaan työyhteisön, jossa potilaiden ja henkilöstön hyvinvointi ja eettisesti tietoinen kulttuuri edistyy.
- pitää yllä kollegiaalisuutta ja toimii ammatillisesti.
- edistää toiminnallaan hoitotyöntekijöiden arvostusta ja mahdollisuuksia toimia eettisesti tavoitellulla tavalla.
- toimii aloitteellisesti ja vaikuttaa paikallisesti ja alueellisesti terveyden edistämiseksi, vaikuttaa yhteiskuntaan sekä sosiaali- ja terveyspolitiikan kehittymiseen.
- kohdentaa resursseja eettisesti.
- toimii hoitotyön eettisten periaatteiden mukaisesti moniyhteisöllisessä ja yhteiskunnallisessa toiminnassa.

Liite 3

Sairaanhoitajan eettiset ohjeet

Eettisten ohjeiden tarkoituksena on tukea sairaanhoitajien, terveydenhoitajien, kättilöiden ja ensihoitajien (AMK) eettistä päätöksentekoa heidän päivittäisessä työssään*. Ohjeet ilmaisevat sairaanhoitajille, muille terveydenhuollossa työskenteleville sekä väestölle sairaanhoitajan perustehtävän yhteiskunnassa ja hänen työnsä periaatteet.

* Jatkossa käytetään termiä sairaanhoitaja tarkoittamaan sairaanhoitajan, terveydenhoitajan, kättilön ja ensihoitajan (AMK) tutkinnon suorittaneita.

I Sairaanhoitajan tehtävä

Sairaanhoitajan tehtävänä on väestön terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen sekä kärsimyksen lievittäminen.

Sairaanhoitaja auttaa kaikenikäisiä ihmisiä erilaisissa elämäntilanteissa. Sairaanhoitaja palvelee yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä. Ihmisiä hoitaessaan hän pyrkii tukemaan ja lisäämään heidän omia voimavarojaan sekä parantamaan heidän elämänsä laatua.

II Sairaanhoitaja ja potilas

Sairaanhoitaja on toiminnastaan ensisijaisesti vastuussa niille potilaille, jotka tarvitsevat hänen hoitoaan. Hän suojelee ihmiselämää ja edistää potilaan yksilöllistä hyvää oloa. Sairaanhoitaja kohtaa potilaan arvokkaana ihmisenä ja luo hoitokulttuurin, jossa otetaan huomioon yksilön arvot, vakaumus ja tavat.

Sairaanhoitaja kunnioittaa potilaan itsemääräämisoikeutta ja järjestää potilaalle mahdollisuuksia osallistua omaa hoitoaan koskevaan päätöksentekoon. Sairaanhoitaja pitää salassa potilaan antamat luottamukselliset tiedot ja harkitsee, milloin keskustelee niistä muiden hoitoon osallistuvien kanssa.

Sairaanhoitaja kohtelee toista ihmistä lähimmäisenä. Hän kuuntelee potilasta ja eläytyy tämän tilanteeseen. Sairaanhoitajan ja potilaan välinen hoitosuhde perustuu avoimeen vuorovaikutukseen ja keskinäiseen luottamukseen.

Sairaanhoitaja toimii tehtävässään oikeudenmukaisesti. Hän hoitaa jokaista potilasta yhtä hyvin ja kunkin yksilöllisen hoitotarpeen mukaan, riippumatta potilaan terveysongelmasta, kulttuurista, uskonnosta, äidinkielestä, iästä,

sukupuolesta, rodusta, ihon väristä, poliittisesta mielipiteestä tai yhteiskunnallisesta asemasta.

III Sairaanhoitajan työ ja ammattitaito

Tekemästään hoitotyöstä sairaanhoitaja vastaa henkilökohtaisesti. Hän arvioi omansa ja muiden pätevyyden ottaessaan itselleen tehtäviä ja jakaessaan niitä muille. Ammatissa toimivan sairaanhoitajan velvollisuutena on jatkuvasti kehittää ammattitaitoaan.

Samassa hoitoyhteisössä työskentelevät sairaanhoitajat vastaavat yhdessä siitä, että hoitotyön laatu on mahdollisimman hyvä ja että sitä parannetaan jatkuvasti.

IV Sairaanhoitaja ja työtoverit

Sairaanhoitajat tukevat toinen toistaan potilaan hoitoa koskevassa päätöksenteossa, työssä jaksamisessa ja ammatillisessa kehittämisessä.

Sairaanhoitajat kunnioittavat oman ja muiden ammattiryhmien edustajien asiantuntemusta. He pyrkivät hyvään yhteistyöhön muiden potilaan hoitoon osallistuvien työntekijöiden kanssa.

Sairaanhoitajat valvovat etteivät oman ammattikunnan jäsenet tai muut potilaan hoitoon osallistuvat toimi potilasta kohtaan epäeettisesti.

V Sairaanhoitaja ja yhteiskunta

Sairaanhoitajat osallistuvat ihmisten terveyttä, elämän laatua ja hyvinvointia koskevaan keskusteluun ja päätöksentekoon sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla.

Sairaanhoitaja toimii yhdessä potilaiden omaisten ja muiden läheisten kanssa ja vahvistaa näiden osallistumista potilaan hoitoon. Hän antaa terveyttä koskevaa tietoa väestölle ja lisää ihmisten kykyä hoitaa itseään. Sairaanhoitaja tekee yhteistyötä vapaaehtois-, vammais- ja potilasjärjestöjen kanssa.

Sairaanhoitajien kansainvälinen työ on ammatillisen tiedon ja taidon vastavuoroista välittämistä sekä osallistumista kansainvälisten järjestöjen toimintaan. Sairaanhoitajat kantavat vastuuta ihmiskunnan terveydellisten ja sosiaalisten elinolojen kehittämisestä maailmanlaajuisesti sekä edistävät samanarvoisuutta, suvaitsevaisuutta ja yhteisvastuullisuutta.

VI Sairaanhoitaja ja ammattikunta

Sairaanhoitajakunta huolehtii siitä, että ammattikunnan jäsenet hoitavat arvokkaasti yhteiskunnallisen tehtävänsä. Ammattikunta tukee jäsentensä moraalista ja eettistä kehitystä sekä valvoo, että sairaanhoitajalla säilyy ihmisläheinen auttamistehtävä.

Sairaanhoitajat vastaavat ammattikuntana jäsentensä hyvinvoinnista. Heidän ammattijärjestönsä toimii aktiivisesti oikeudenmukaisten sosiaalisten ja taloudellisten työolojen varmistamiseksi jäsenistölle.

Sairaanhoitajakunta vastaa oman alansa asiantuntijuudesta. Sairaanhoitajat huolehtivat ammatin sisällön syventämisestä, koulutuksen kehittämisestä sekä tieteellisyyden edistämisestä. Sairaanhoitajakunnan asiantuntijuuden kasvun tulisi näkyä väestön hyvän olon edistymisenä.